

GE_GERICHTE ATA/9/2004 vom 6. Januar 2004

GE Cour de justice, 2004-01-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_9_2004

FR: GE_GERICHTE ATA/9/2004 du 6 janvier 2004

IT: GE_GERICHTE ATA/9/2004 del 6 gennaio 2004

Regeste

Résumé: Confirmation du licenciement d'un fonctionnaire pour manquements graves et répétés aux devoirs de service. Le licenciement n'a pas été précédé d'avertissements mais la mise en évidence, par l'enquête administrative, de faits inconnus des supérieurs du fonctionnaire a détruit le rapport de confiance qui reposait sur des bases partiellement fausses.

Erwägungen

E. 1

La recevabilité du présent recours a déjà été admise dans la décision du 16 juillet 2002.

E. 2

Les relations entre le recourant, fonctionnaire, et l'Etat de Genève sont régies par la LPAC.

E. 3

Les devoirs du personnel sont énumérés aux articles 20 et suivants du Règlement relatif au personnel de l'administration cantonale du 24 février 1999 (RLPAC - B 5 05.01). L'article 20 prévoit que les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'Etat et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. Par leur attitude, ils doivent justifier et renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 21 let. c). Dans l'exécution de leur travail, ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1). Les

- 12 -

membres du personnel chargés de fonctions d'autorité sont tenus de veiller à la réalisation des tâches incombant à leur service (art. 23 let. c).

E. 4

a) Selon l'article 21 alinéa 2 lettre b LPAC, le Conseil d'Etat ou l'autorité administrative compétente peut, pour un motif objectivement fondé, mettre fin aux rapports de service du fonctionnaire en respectant le délai de résiliation. L'article 22 LPAC définit comme motif objectivement fondé démontrant que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, l'insuffisance des prestations (let. a), le manquement grave ou répété aux devoirs de service (let. b) et l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. c).

b) La notion de motif objectivement fondé implique, notamment, que le Conseil d'Etat ne peut prendre en considération que des faits qui, objectivement, sont à même de fonder une appréciation (MGC 1996 43/VI 6361).

Ainsi, dans le cadre de l'examen du projet de la loi, il a été relevé que les motifs graves de l'ancienne loi représentaient une protection excessive de l'employé, dans la mesure où le

problème n'était pas analysé en fonction des prestations professionnelles mais en fonction de la garantie de l'emploi. Dans l'intérêt public, il s'agissait de pouvoir compter sur des gens compétents et il fallait analyser les choses objectivement. C'était la raison pour laquelle la réforme parlait de motifs objectivement fondés et non plus de motifs graves. Un problème était analysé objectivement par rapport à des prestations professionnelles et par rapport à une situation générale plus correcte vis-à-vis de l'intérêt public (MGC 1997 55/IX 9643,9644).

E. 5

Dans la décision litigieuse, le Conseil d'Etat a retenu comme motifs objectivement fondés à l'encontre du recourant des manquements graves et répétés aux devoirs de service qui avaient irrémédiablement rompu le rapport de confiance.

Au terme de l'instruction, il apparaît que des dysfonctionnements existaient au sein du service financier du DEEE depuis 1994 déjà. L'ICF a tenté à plusieurs reprises d'attirer l'attention des responsables du département sur les causes de ces dysfonctionnements, soit la pénurie en personnel formé et la répartition des tâches qui en découlait. Ces constatations étaient accompagnées de mises en garde s'agissant de la qualité

- 13 -

des comptes et notamment du risque de pertes financières. Ces rapports sont restés sans véritable effet et la situation n'a fait que s'aggraver par l'adjonction de nouvelles structures à superviser par le service financier dès 1995.

Devant ce qui apparaît comme une situation objectivement très difficile, M. D. a fait des demandes réitérées à ses supérieurs pour disposer de personnel qualifié en nombre suffisant. Ses supérieurs successifs ont admis avoir été conscients de la situation. Le partage de responsabilités qui découle de cette situation est un élément important à la décharge du recourant. Néanmoins, cela ne permet pas de le décharger de toute responsabilité dans l'état d'irrégularité de la comptabilité constatée par l'ICF, pour 1997 notamment. Pour un comptable, chef d'un service financier, la tenue régulière des comptes constitue une exigence de diligence de sa fonction. A cela s'ajoute que certaines fautes commises par le recourant, relevées par l'enquête, ne peuvent pas s'expliquer uniquement par une surcharge de travail ou un manque de personnel. Il s'agit notamment des fautes retenues dans le rapport d'enquête, consistant en la création d'une sorte de caisse auxiliaire personnelle sans tenue d'une comptabilité et d'un classement de pièces, ainsi que de la création intentionnelle de jeux d'écritures comptables injustifiés dans le seul but d'équilibrer fictivement les comptes ou encore du paiement de diverses avances effectuées en faveur de tiers en dehors de toute autorisation de la hiérarchie et sans qu'aucun contrôle ne soit mis en place. Il ne s'agit donc pas d'erreurs ou d'omissions dont la cause pourrait être une surcharge de travail mais bien d'opérations comptables devant être qualifiées de fautes professionnelles.

Les violations des devoirs de service sont donc clairement établies.

E. 6

Selon le recourant, le rapport de confiance ne pouvait être rompu du fait qu'aucun avertissement ni sanction administrative n'avaient été prononcés à son égard malgré les rapports successifs de l'ICF qui étaient clairs sur les risques liés à l'irrégularité de la tenue des comptes. Le fait que pendant six ans, aucun reproche n'ait été émis par l'administration, concernant la qualité de son travail, impliquerait que le rapport de confiance était préservé,

l'enquête administrative ne faisant apparaître aucune malversation.

- 14 -

Cette argumentation ne peut être suivie puisque les éléments mis en évidence lors de l'enquête n'étaient pas tous connus des supérieurs du recourant, contrairement à ce qu'il affirme. De ce fait, le rapport de confiance qui existait reposait sur des bases partiellement fausses.

E. 7

Le principe de la proportionnalité invoqué par le recourant suppose que la mesure litigieuse soit apte à produire les résultats attendus et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par des mesures moins restrictives. En outre, il interdit toute limitation qui irait au-delà du but visé et exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics et privés compromis (ATF 122 I 236 consid. 4e/bb p. 246; 119 Ia 41 consid. 4a p. 43; ATA C. du 11 février 2003).

En l'espèce, la relation de confiance entre l'Etat et le recourant est irrémédiablement détruite. Compte tenu des éléments mis à jour par l'enquête administrative, il est impossible que l'Etat puisse continuer à collaborer avec le recourant. Il s'ensuit que la seule mesure envisageable est le licenciement, mesure de nature à préserver les intérêts publics et privés compromis.

E. 8

La décision litigieuse sera ainsi confirmée. Les violations des devoirs de service permettaient au Conseil d'Etat de constater que la poursuite des rapports de service était rendue difficile, au point de constituer un motif objectivement fondé de licenciement. En effet, la fonction d'adjoint de direction d'un service financier de l'Etat nécessite une complète confiance de l'employeur envers le collaborateur. Les faits établis par l'instruction ne permettent pas de fonder un tel rapport de confiance nécessaire au maintien des rapports de service.

E. 9

Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté et un émolument de CHF 1'750.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 LPA).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.